

Accord sur le Télétravail Thales Alenia Space France

Entre :

- THALES ALENIA SPACE France représentée par Christophe BERNARD-MIGEON, en qualité de directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part,

- Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, signataires de l'accord initial

D'autre part,

Preamble :

Dans le prolongement d'une expérimentation réussie du télétravail en place dans la société depuis 2008 au travers d'une charte, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité concrétiser cette expérience par la négociation d'un accord s'inscrivant dans la lignée de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail et l'article 46 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit.

Les évolutions technologiques de mieux en mieux adaptées et sécurisées permettent désormais de développer de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité, assurant une compétitivité renforcée de l'entreprise et répondant aux aspirations de salariés souhaitant mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile.

En limitant les déplacements de ses employés, Thales Alenia Space France réduit les frais de transport de ses salariés, renforce sa politique de prévention des risques (risque routier, risque stress..), s'engage dans le Plan Déplacement Entreprise (PDE) et témoigne de son action pour le développement durable.

Cet accord s'inscrit également dans les actions et réflexions menées par la société dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise.

THALES

CBM

1/10

JLD 

Titre 1 : Champ d'application et définitions

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés en contrat à durée indéterminée de la société Thales Alenia Space France ayant comme lieu de travail les établissements de Cannes et Toulouse.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés à temps plein ou à temps partiel, à condition d'effectuer de façon habituelle trois jours de travail sur site par semaine travaillée. Ce mode d'organisation doit permettre de maintenir le lien social au sein des services.

Article 2 : Définition du télétravail à domicile

L'article L 1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Les parties conviennent qu'au sein de Thales Alenia Space France, l'activité du salarié sera réalisée au domicile de celui-ci pendant un à deux jours au maximum par semaine, au moyen des outils de communication informatique mis à sa disposition par l'entreprise.

Le passage en télétravail à domicile n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur qui bénéficie des mêmes droits et avantages que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.

Afin de ne pas rompre le lien social avec son service et plus largement avec l'entreprise, le nombre minimal de jours de travail devant être effectués sur site, par le salarié télétravailleur, est de trois jours par semaine. Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement déclaré à la Direction des Ressources Humaines par le salarié au moment de son entrée en télétravail, ce lieu devra être désigné dans l'avenant à contrat de travail conclu.

Le salarié télétravailleur s'engage à informer la Direction de Ressources Humaines de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile.

Rappel Important

Il est rappelé que le lieu normal d'exécution du contrat de travail reste l'entreprise.

Le télétravail étant une possibilité offerte au salarié d'exercer une partie de son activité professionnelle à domicile, à sa demande, l'environnement personnel doit être propice au travail et à la concentration. Chaque salarié volontaire devra s'engager à disposer au sein de son domicile d'un environnement lui permettant d'exercer une telle activité, propice au travail et obéissant aux normes de sécurité.

Cette forme d'organisation du travail nécessite une forte autonomie et responsabilisation des salariés concernés. La relation de télétravail repose également sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié.

Télécentres

Dans le cadre de sa responsabilité sociale et afin de favoriser le développement de certaines zones territoriales, notamment rurales, par dérogation au principe énoncé précédemment, l'exercice du télétravail dans des locaux communs adaptés à l'exercice de cette forme d'organisation du travail et prévus à cet effet dénommés « télécentres » pourra être examiné.

Les modalités pratiques de cette mise en œuvre, pourra le cas échéant, être examiné en commission de suivi du présent accord.

THALES

Titre 2 : Conditions d'éligibilité

Article 3 : Conditions d'éligibilité du salarié au télétravail

Sont éligibles au télétravail les salariés remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel à 4/5^{ème} minimum ;
- avoir un an d'ancienneté effective dans la société ;
- occuper un métier de nature à être exercé de façon partielle et régulière à distance ;
- disposer d'une capacité d'autonomie suffisante permettant de travailler de façon régulière à distance ;
- disposer sur le lieu de télétravail d'un espace compatible avec le télétravail : espace compatible au travail, répondant aux normes de sécurité et d'une connexion internet avec un débit compatible avec la norme Société.

Article 4 : Conditions d'éligibilité des postes de travail au télétravail

Compte tenu de certaines spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'à des postes de travail ou à des activités compatibles avec cette forme d'organisation du travail.

Ainsi, ne peuvent pas être éligibles les postes de travail ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée physiquement dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique, de la configuration de l'équipe, etc.

De même, le caractère confidentiel des données traitées et accessibles sur certains postes de travail peut exclure la possibilité d'exercer l'activité en dehors du site.

Article 5 : Pourcentage maximal de télétravailleurs dans un même service ou direction

La hiérarchie et la DRH doivent veiller à ce que le nombre de salariés bénéficiant du télétravail soit réellement compatible avec le bon fonctionnement du service. En outre, la proportion de salariés titulaires d'un avenant au contrat de travail relatif au télétravail est plafonnée à 5% des effectifs CDI inscrits au sein de chaque établissement. La DRH veillera à une répartition cohérente du nombre de télétravailleurs entre les différentes Directions.

Ce pourcentage pourrait être réexaminé par les parties tous les trois ans, à partir de la signature du présent accord, ou si la situation venait à le justifier.

Titre 3 : Mise en œuvre du télétravail

Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour le management concerné. Il ne peut être mis en œuvre qu'à la demande du salarié, hors situations particulières prévues dans le titre 6. Le management et la DRH apprécient la demande en fonction des conditions et critères d'éligibilité.

Article 6 : Candidature au télétravail

La demande de passage en télétravail est faite à l'initiative du salarié. Ce passage en télétravail est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique et de la DRH de l'établissement.
Le salarié qui exprime le désir d'opter pour le télétravail informe son responsable hiérarchique et la DRH au moyen de la procédure mise à sa disposition sous intranet.

Suite à un entretien entre le salarié demandeur et le management, une réponse sera transmise par la DRH dans un délai de deux mois.

Le choix du ou des jours à effectuer en télétravail est à déterminer en commun accord entre le salarié et le management concerné, de manière à être bien intégré et à ne pas perturber l'organisation du service. Un planning devra ainsi être établi.

Les parties conviennent que si un choix doit être fait entre plusieurs salariés (après étude des conditions d'éligibilité mentionnées aux articles 3 et 4) au sein d'un même service, il sera, dans la mesure du possible, privilégié celui/ceux qui ont une autonomie suffisante, la capacité à travailler à distance, et tenu compte de la distance géographique entre le domicile et le lieu de travail et du temps de trajet.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord au sein des services, la situation des télétravailleurs actuels pourra être réexaminée. En effet, afin de respecter le pourcentage maximum de télétravailleurs défini au présent accord, à situations équivalentes (critères d'éligibilité, éloignement, ...), un salarié ayant déjà bénéficié du télétravail pourrait voir sa demande de renouvellement refusée afin de permettre à un autre salarié de bénéficier de cette organisation du travail.

En cas de pluralité de demandes au sein d'un même service, la hiérarchie sera amenée à effectuer des arbitrages avec la DRH de l'établissement.

En cas de réponse négative, cette décision motivée sera portée à la connaissance du salarié. Le refus pourra notamment être motivé :

- par le non-respect des conditions d'éligibilité ;
- en raison des difficultés de faisabilité ou des obligations liées à l'activité du salarié ou du service (confidentialité, sensibilité de l'activité, incompatibilité de l'activité ou de la mission...);
- en raison d'impossibilités techniques rencontrées (moyens matériels, moyens informatiques...);
- en raison de l'absence d'autonomie effective de l'intéressé ;
- en raison d'un risque de désorganisation du service (nombre de télétravailleurs, nombre de salariés à temps partiel dans le service...);
- ...etc.

Article 7 : Avenant à contrat de travail

Un avenant à contrat de travail d'une durée de 18 mois maximum sera établi préalablement à la mise en œuvre du télétravail pour chaque salarié.

L'avenant au contrat précise notamment les modalités d'exécution du télétravail à domicile (la répartition des jours normalement travaillés en entreprise et des jours normalement travaillés à domicile), le matériel mis à disposition, les conditions de réversibilité du télétravail à domicile.

Il est rappelé que le lieu normal d'exécution du contrat de travail reste l'entreprise. Ainsi, en raison de nécessités de service, et à titre exceptionnel, certaines journées de télétravail à domicile pourront, à la demande du management, être effectuées sur site.

Article 8 : Période d'adaptation

L'avenant au contrat de travail prévoit une période d'adaptation de trois mois, pour les nouveaux télétravailleurs, pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

A l'issue de cette période d'adaptation, une entrevue sera réalisée entre le salarié et son management afin de réaliser un bilan destiné à établir les avantages et contraintes que chacun tirera de cette première période.

THALES

Article 9 : Réversibilité permanente

Le principe du recours au télétravail étant basé sur le double volontariat, le salarié ou le management pourront mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Les motifs seront exposés. Ce délai est fixé à un mois maximum. Ce délai pourra être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile.

Ces délais permettent de gérer convenablement le retour du salarié sur le lieu de travail dans son secteur de rattachement et la restitution du matériel mis à disposition.

De plus, le télétravail à domicile peut être interrompu ou arrêté sans délais, notamment :

- en cas de non-respect des règles Société, des règles de sécurité ou de non-respect des règles de confidentialité et de protection des données ;
- en raison de problèmes techniques ou en l'absence de locaux de travail à domicile adaptés ou ne respectant pas les normes en vigueur ;
- en raison de problèmes d'autonomie des télétravailleurs ;
- en raison du risque de désorganisation du service.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son secteur de rattachement.

Article 10 : Changement de fonction, de service ou de domicile

En cas de changement de fonction, de service, mutation entre établissements, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau responsable hiérarchique au regard des critères d'éligibilité et pourra prendre fin.

En cas de changement de domicile du salarié, la relation de télétravail sera examinée et pourra prendre fin si ce changement est incompatible avec les modalités notamment techniques et pratique du télétravail.

Article 11 : Accompagnement au télétravail

Afin de bien préparer la mise en œuvre de ce mode spécifique de travail, le salarié et le manager concerné recevront une formation spécifique et un accompagnement sur les modalités pratiques du télétravail (organisation, droits et devoirs, information sur les équipements techniques mis à sa disposition, recommandations ergonomiques...).

Une notice pratique sera disponible dans la rubrique intranet.

Article 12 : Conformité des installations et des lieux

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail, le salarié s'assure de la conformité des installations électriques de son domicile et de son lieu de travail et certifie ladite conformité à la société.

Le télétravail étant une possibilité offerte au salarié d'exercer une partie de son activité professionnelle à domicile, l'environnement personnel doit être propice au travail et à la concentration.

Le salarié s'engage à prévoir un espace de travail dans son domicile, dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par l'entreprise.

Cet environnement devra obéir aux règles de sécurité, notamment de conformité électrique et permettre un aménagement ergonomique du poste de télétravail.

Article 13 : Equipements de travail

Thales Alenia Space France s'engage à fournir les équipements nécessaires au télétravail.

Pour cela, les moyens suivants seront mis à disposition des télétravailleurs :

- un système de connexion à distance pour un accès sécurisé au réseau de l'entreprise ;
- un ordinateur portable (dans la mesure où le salarié n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise) ;
- la prise en charge des frais d'abonnement* d'une connexion internet (selon normes définies par la Société), comprenant l'accès téléphonique ;
- n poste téléphonique fixe le cas échéant ;
- un service d'assistance technique à distance (helpdesk).

L'ordinateur portable mis à disposition du salarié lui servira pour son activité de télétravailleur et pour son activité dans les locaux de Thales Alenia Space France.

*Prise en charge selon plafond défini au niveau DRH.

L'ensemble des équipements mis à disposition du salarié restera la propriété de Thales Alenia Space France. Le télétravailleur doit en assurer la bonne conservation et est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires.

Sauf cas particulier autorisé par la hiérarchie, le salarié ne peut utiliser un autre matériel que celui fournit par l'entreprise.

Thales Alenia Space France met également à disposition un service d'aide à distance dénommé « HelpDesk », dans les heures ouvrables de ce service définies pour Thales Alenia Space France.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement son responsable hiérarchique suivant les modalités fixées à l'article 14.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 14 : Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions, accords collectifs et règles applicables au niveau de l'entreprise et de l'établissement.

Le télétravailleur reste soumis à la durée et à l'organisation du travail en vigueur dans l'établissement.

Le temps exercé au titre du télétravail sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que celui qui aurait été retenu si le télétravailleur avait travaillé au sein même de l'entreprise.

Le cas échéant, dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'horaire habituel et la durée de travail effective effectuée lorsque l'activité est exercée au sein même de l'entreprise.

En cas d'incident technique empêchant le télétravailleur d'effectuer normalement son activité à domicile, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé au télétravailleur de revenir au sein de l'entreprise afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques.

Article 15 : Protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter la législation en vigueur ainsi que les règlements relatifs à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Il s'engage à respecter les règles fixées par la Société (charte informatique, règles de sécurité, mots de passe...) et à assurer la confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement au téléphone ou électroniquement.

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Titre 4 : Prise en charge des frais d'installation et de fonctionnement

Article 16 : Frais de fonctionnement

Le salarié devra disposer d'une ligne téléphonique permettant l'accès à Internet avec un débit compatible avec ses activités informatiques, auprès de l'opérateur de téléphonie de son choix. Dans ce cas, les frais d'installation tels que définis dans l'avenant à contrat de travail seront pris en charge par la Société.

La société prendra à sa charge les frais réels d'abonnement Internet de l'opérateur choisi par le salarié pour la fourniture de la connexion internet et du téléphone professionnels exclusivement (hors options complémentaires) et sur présentation d'une facture détaillée. La prise en charge se fera par note de frais. Le télétravail étant une possibilité offerte par l'entreprise et dont la mise en oeuvre fait l'objet préalable d'une demande à l'initiative du salarié, seuls les frais mentionnés ci-dessus seront pris en charge par la Société.

Toute indemnisation liée à l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles est expressément exclue.

Titre 5 : Droits individuels et collectifs

Article 17 : Conditions d'emploi – droits collectifs

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant uniquement dans les locaux de l'entreprise.

Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que celles des salariés non télétravailleurs. A l'occasion de ces entretiens, les conditions d'activité du salarié en télétravail et sa charge de travail seront abordées avec le manager.

Les salariés télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits individuels que l'ensemble des salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière. Ces droits s'exercent en cohérence avec les objectifs prévus dans l'entretien annuel d'activité.

Article 18 : Respect de la vie privée du salarié en télétravail à domicile

Thales Alenia Space France s'engage à respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet le management fixera, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il pourra être contacté, celles-ci devant être en correspondance avec l'horaire habituel de travail du salarié dans son service.

Article 19 : Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et à l'entreprise qui s'engagent mutuellement à les respecter. Le salarié en télétravail bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il effectue son activité professionnelle à son domicile. Si un accident survient au domicile pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer sa hiérarchie ainsi que le service Ressources Humaines dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

Article 20 : Assurance

Le salarié qui opte pour le télétravail doit déclarer sa situation auprès de sa compagnie d'assurance. Il s'engage notamment à fournir avant signature de l'avenant à contrat de travail une copie de l'attestation de souscription d'une assurance multirisque habitation, incluant la garantie responsabilité civile et mentionnant que l'activité en télétravail a bien été déclarée à la compagnie d'assurance. Les équipements appartenant à TASF et utilisés par ses salariés à leur domicile sont couverts par la police Dommages de la société.

Titre 6 : Situations particulières

Article 21 : Possibilité pour les femmes enceintes d'exercer une partie de leur activité en télétravail

Après l'accord de la hiérarchie et sur avis favorable du médecin du travail, les femmes enceintes, à partir du 4^{ème} mois de grossesse, auront la possibilité sur demande d'exercer une partie de leur activité en télétravail dans les conditions d'éligibilité du poste de travail ou de l'activité prévue par le présent accord jusqu'à leur départ en congé maternité. Ces salariées ne seront pas comptabilisées pour l'évaluation du pourcentage maximum de télétravailleurs dans la société mentionné à l'article 5.

Article 22 : Situations particulières de très courte durée

Les salariés confrontés à des difficultés particulières pour rejoindre leur lieu de travail en raison d'une intempérie exceptionnelle occasionnant des temps de déplacement inhabituels, notamment lors de chutes de neige, pourront travailler depuis leur domicile pendant la durée de la perturbation, sous réserve de l'accord de la hiérarchie et, condition indispensable, de disposer préalablement de l'équipement nécessaire aux connexions à distance.

Article 23 : Situation liée à une menace de pandémie

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. La mise en œuvre de ce dispositif se fera conformément aux dispositions contenues dans l'article L 1222-11 du code du travail.

Titre 7 : Dispositions générales

Article 24 : Suivi de l'accord

Une commission paritaire est constituée pour s'assurer de l'application du présent accord. Cette commission est composée d'une part, d'une délégation de chacune des organisations syndicales signataires comprenant deux représentants et d'autre part, d'une délégation des représentants de la direction. Elle se réunira à minima une fois par an afin d'effectuer un bilan sur initiative de la direction et autant de fois que nécessaire à la demande d'une des parties et au plus tard un mois après la demande.

Article 25 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013.

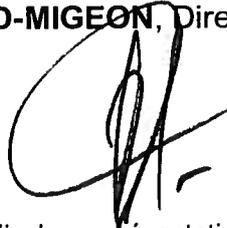
Article 26 : Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Thales Alenia Space France et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société, en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Toulouse et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et signé à Toulouse, le 11 Octobre 2012, entre les parties suivantes :

Pour THALES ALENIA SPACE France

Christophe BERNARD-MIGEON, Directeur des Ressources Humaines,



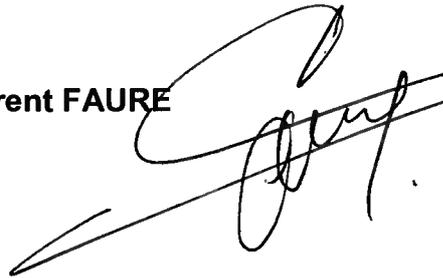
Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

Pour la CFDT,

Emmanuel MONTFORTE

Pour la CFE-CGC,

Laurent FAURE



Pour la CGT,

Jean-Louis DEVAUX



Pour FO,

Florence COPPEL

